

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR  
CAMAT LOWOKWARU**

Oleh

**Muhamad Masrukhil Anwar\*)**

**Abd. Kodir Djaelani\*\*)**

**Afi Rachmat Slamet\*\*\*)**

**ABSTRACT**

*The study aims to examine and analyze the Effect of Labor Discipline, Working Environment and Organizational Commitment on the Performance of Employees Sub-District Office Lowokwaru, Malang. This study is about partially and simultaneously. Population of this study is 33 employees and all taken as samples. To collect the data of this study, researcher used questionnaires. Data analysis in this study used SPSS version 16. The technique sampling uses quantitative methods. In this study, the techniques testing included validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, and testing the research hypothesis.*

*The results of the analysis showed that partially and simultaneously labor discipline; working environment and organizational commitment have a positive and significant effect on the performance of the employees Sub-District Office Lowokwaru, Malang.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Environment, Organizational Commitment, and Employee Performance.*

**PENDAHULUAN  
LATAR BELAKANG**

Organisasi memiliki berbagai sumber daya, baik itu sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Akan tetapi dari berbagai sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan sumber daya paling penting. Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, karena Sumber Daya Manusia adalah motor utama dalam menggerakkan segala aktivitas yang ada di dunia ini termasuk organisasi. (Priyono & Marnis: 2008).

Untuk mewujudkan semua itu selain peralatan yang canggih, juga diperlukan Sumber Daya Manusia yang terampil, produktif dan loyal terhadap organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten. Dengan hal tersebut maka kinerja pegawai akan lebih efektif dan

efisien dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Handoko (2008:86), “kinerja karyawan yang merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan”.

### **RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang?
3. Apakah Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang?
4. Apakah Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang?

### **TUJUAN PENELITIAN**

1. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang?
3. Apakah Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang?
4. Apakah Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang?

### **MANFAAT PENELITIAN**

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi tentang pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang.
2. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan acuan atau referensi dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

### **TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **Disiplin Kerja**

Menurut Fathoni (2006: 126) disiplin adalah kesadaran seseorang Terhadap norma-norma sosial yang ada.

H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja juga berperan dalam menentukan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yaitu segala hal yang berada di sekitar para pekerja baik berbentuk fisik maupun non fisik dan dapat mempengaruhinya dalam bekerja (Sunnyoto, 2013:43).

H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi merupakan sikap kepedulian pegawai yang di tunjukkan kepada organisasi dan selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan dalam berbagai situasi/kondisi. Maka dari itu komitmen organisasi yang tinggi dapat menumbuhkan rasa loyalitas maupun rasa memiliki terhadap organisasi/lembaga.

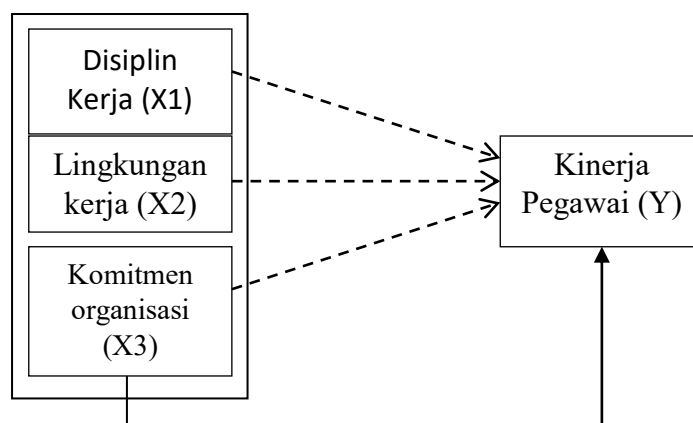
H<sub>3</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang.

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2012: 9) kinerja hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang sesuai dengan standar yang di berikan oleh organisasi baik itu dalam segi kualitasnya maupun kuantitas nya.

H<sub>4</sub>: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang.

### **Kerangka Konseptual Penelitian**



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Penelitian

## METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis penelitian

Penelitian ini dapat di sebut dengan *explanatory research*, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif.

### Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang yang berjumlah 33 orang. Dan di ambil semua sebagai sampel penelitian sehingga dapat di sebut sebagai penelitian menggunakan teknik sensus.

### Definisi Operasional Variabel

#### Disiplin Kerja

Menurut Fathoni (2006: 126) “disiplin adalah kesadaran seseorang Terhadap norma-norma sosial yang ada”. Indikator dari disiplin kerja yaitu:

- a. Tingkat kehadiran
- b. Ketaatan pada peraturan kerja
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Bekerja etise. Etos kerja yang tinggi.

#### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekeliling pegawai dan mampu mempengaruhi para pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang dijalankan. Indikator-indikator lingkungan kerja yang digunakan terdiri dari:

- a. Suasana kerja yang kondusif
- b. Tersedianya fasilitas untuk pegawai
- c. Hubungan bawahan dengan atasan yang harmonis
- d. Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis.
- e. Keamanan lingkungan kerja.

#### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sejauh mana pegawai memiliki rasa memiliki, loyalitas, dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel komitmen organisasi yaitu:

- a. Organisasi sangat berarti karena dapat menunjang kebutuhan.
- b. Kemauan mengusahakan tercapainya tujuan organisasi.
- c. Keinginan mempertahankan menjadi anggota organisasi.
- d. Nilai-nilai pada organisasi ini sama dengan nilai yang saya anut.

## **Kinerja**

“Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Mangkunegara 2012: 9). Terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai:

- a. Kualitas Kerja.
- b. Kuantitas kerja
- c. Keahlian
- d. Perilaku
- e. Keandalan.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Deskriptif**

- a. Dari keseluruhan pernyataan variabel disiplin kerja yang dipersepsikan oleh Pegawai Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang diperoleh rata-rata skor 3,98. hal ini merefleksikan bahwa pegawai cenderung ke pernyataan setuju.
- b. Dari keseluruhan pernyataan variabel lingkungan kerja yang dipersepsikan oleh Pegawai Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang diperoleh rata-rata skor 3,84. hal ini merefleksikan bahwa pegawai cenderung ke pernyataan setuju.
- c. Dari keseluruhan pernyataan variabel komitmen organisasi yang dipersepsikan oleh Pegawai Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang diperoleh rata-rata skor 4,30. hal ini merefleksikan bahwa pegawai cenderung ke pernyataan sangat setuju.
- d. Dari keseluruhan pernyataan variabel kinerja yang dipersepsikan oleh Pegawai Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang diperoleh rata-rata skor 3,92. hal ini merefleksikan bahwa pegawai cenderung ke pernyataan setuju.

## **Uji Instrumen Penelitian**

### **a. Uji Validitas**

Hasil uji validitas diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai memiliki pearson correlation  $> r$  table, sehingga dapat disimpulkan semua item penelitian tersebut dikatakan valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

### **b. Uji Reabilitas**

Dapat diketahui bahwa nilai koefisien alpha pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai berada di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan variabel tersebut telah reliable dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

### Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas nilai Asymp. Sig. (2-tailed) masing-masing variabel memiliki nilai di atas dari taraf nyata 5%, sehingga bisa dikatakan asumsi normalitas tersebut terpenuhi.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinieritas

Diambil kesimpulan nilai VIF variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi  $< 10$  dan nilai tolerance semua variabel  $> 0.10$ , sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Diketahui bahwa setiap variabel bebas (Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi) memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$  sehingga penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

#### Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.681	.723		0.942	.354
x1	.277	.098	0.406	2.832	0.008
x2	.266	.098	0.400	2.711	0.011
x3	.262	.115	0.342	2.285	0.030

Sumber: data diolah, 2019

Dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 0,681 + 0,277X_1 + 0,266X_2 + 0,262X_3 + e$$

- 1) a: Nilai konstan bernilai positif, hal ini menggambarkan bahwa apabila tidak ada variabel Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi maka kinerja pegawai positif.
- 2)  $b_1$ : Koefisien regresi  $b_1$  bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

- 3)  $b_2$ : Koefisien regresi  $b_2$  bernilai positif, halini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
- 4)  $b_3$ : Koefisien regresi  $b_3$  bernilai positif, halini menunjukkan bahwa ketika komitmen organisasi meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat

### **Pengujian Hipotesis**

#### **a. Uji t**

Hasil uji t mengenai variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap Kinerja (Y) menghasilkan nilai t hitung masing- masing sebesar 2,832, 2,711 dan 2,285 dan t tabel 2,045 dengan nilai signifikansi dibawah 0,05. Karena semua variabel memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_1$ ,  $H_2$  dan  $H_3$  diterima. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang.

#### **b. Uji F**

Berdasarkan Tabel tersebut, dapat diketahui bahwa uji F didapat nilai F hitung sebesar 7.714 dan F tabel 2, 92 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0, 05  $H_4$  diterima. Artinya, variabel Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **Simpulan**

1. Bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang.
2. Bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang.
3. Bahwa Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang.
4. Bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang.

#### **Keterbatasan**

1. Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel bebas dari sekian banyaknya variabel yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi
2. Kesimpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Karena instrumen dalam pengambilan data menggunakan kuesioner.

3. Penelitian ini bertempat di Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang, sehingga hasil dari penelitian tersebut hanya pada batas lokasi tersebut, tidak bisa di terapkan di tempat lainnya.

#### **Saran**

1. Kepala Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang terus berupaya untuk meningkatkan Kinerja para Pegawai dengan memprioritaskan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi yang baik karena dalam penelitian ini variabel-variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang.
2. Kepada peneliti lain yang ingin menyempurnakan penelitian ini diharapkan untuk menambah variabel – variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Serta tidak terpaku hanya dengan menggunakan kuesioner saja, melainkan juga di dukung dengan observasi secara langsung.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurrahmat, Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2006). *Analisis Multivariate SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2013). *Analisis Multivariate SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Luthans, Fred. (2007). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: ZIFATAMA PUBLISHIER.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Perilaku konsumen*, CAPS (Center of Academy Publishing Service), Yogyakarta

\*) Muhamad Masrukhil Anwar, Alumni FEB Universitas Islam Malang.

\*\*) Drs. Abd. Kodir Djaelani, SE, MM, dosen tetap FEB Universitas Islam Malang.

\*\*\*) Afi Rachmat Slamet, SE, MMDosen tetap FEB Universitas Islam Malang